

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KETERAMPILAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

Tasya Nurhasanah Harahap
NPP. 30.0148

*Asdaf Kota Padangsidempuan, Provinsi Sumatera Utara
Prodi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Fakultas Perlindungan Masyarakat
Email: tasyanurhasana.2000@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. Ir. Dahyar Daraba, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *This research aimed to find out the job skills training programs that exist in South Tapanuli Regency. In addition to knowing all kinds of factors that become obstacles and what efforts have been made to overcome obstacles to the implementation of job skills training programs in improving the quality of the workforce in South Tapanuli Regency. **Method:** This research method is a qualitative research method. Furthermore, data was collected using interview, observation and documentation techniques as well as by using purposive and incidental sampling techniques with five informants who aimed to get a complete picture of the work skills training program in South Tapanuli Regency. **Result:** Based on the results of research conducted by researchers during research activities, it shows that the implementation of work skills training programs in South Tapanuli Regency is quite good, but there are several obstacles such as a lack of public interest in participating in job training programs, lack of funds which causes training equipment to be incomplete and cooperation with companies to recruit trainees who have passed the program has not been well established. Therefore, it is necessary to have a solution or effort by the Regional Employment Service in overcoming these obstacles. **Conclusion:** The efforts that have been made by the Department of Manpower are proposing additional funds for the Job Training Program in order to maximize training equipment, creating the SILOKER application which provides information about jobs.*

Keywords: *Implementation, Job Skills Training Program*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui program pelatihan keterampilan kerja yang ada di Kabupaten Tapanuli Selatan. Selain itu untuk mengetahui segala macam faktor yang menjadi

hambatan serta apa saja upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan implementasi program pelatihan keterampilan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan. **Metode:** Metode penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Selanjutnya data yang dikumpulkan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi serta dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *incidental* dengan informan berjumlah lima orang yang bertujuan mendapatkan gambaran secara utuh mengenai program pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama kegiatan penelitian menunjukkan Implementasi program pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan cukup baik, namun terdapat beberapa hambatan seperti kurangnya minat masyarakat untuk mengikuti program pelatihan kerja, kurangnya dana yang menyebabkan peralatan pelatihan belum lengkap serta kerja sama dengan perusahaan untuk merekrut peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti program belum terjalin dengan baik. Oleh karena itu, perlu adanya solusi atau upaya oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut. **Kesimpulan:** Adapun upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah mengusulkan penambahan dana Program Pelatihan kerja agar memaksimalkan peralatan pelatihan, menciptakan aplikasi SILOKER yang memberikan informasi tentang pekerjaan.

Kata Kunci: Implementasi, Program Pelatihan Keterampilan Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk mencapai 273.879.750 jiwa. Negara berkembang sampai saat ini masih menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah pembangunan. Keinginan negara-negara yang sedang berkembang menggebu-gebu untuk melakukan pembangunan, terutama pada bidang ekonomi. Padahal pembangunan ekonomi bukanlah satu-satunya arti dari pembangunan. Untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, bukan hanya menciptakan peningkatan pada reproduksi nasional riil, namun juga harus ada perubahan dalam kelembagaan, struktur administrasi, perubahan sikap dan juga adat istiadat.

Tenaga kerja memainkan peranan yang sangat penting bagi proses pembangunan ekonomi. Selain infrastruktur dan *governance*, tenaga kerja adalah kunci untuk mendorong dan mempercepat naiknya daya saing ekonomi. Ada korelasi yang kuat antara daya saing tenaga kerja dan daya saing ekonomi. Semakin tinggi daya saing tenaga kerja negara, semakin tinggi juga daya saing perekonomian negara itu, atau sebaliknya juga.

Pemerintah sebenarnya sudah menata strategi perlindungan dan pengendalian ketenagakerjaan di Indonesia untuk tidak merugikan berbagai pihak, termasuk pekerja dan perusahaan yang telah dicantumkan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada empat tujuan yang tercantum dalam

Pasal (4) yaitu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mencapai kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Mengacu dalam Undang-Undang No.41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah maka pemerintah daerah yang memiliki tugas mengurangi tingkat pengangguran adalah Dinas Ketenagakerjaan Daerah. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan yaitu menyelenggarakan program pelatihan kerja. Program ini mulai menunjukkan hasil yang signifikan dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Tapanuli Selatan, sehingga program ini mengikutsertakan masyarakat sebagai kelompok sasaran utama.

Melalui program pelatihan keterampilan kerja, Dinas Ketenagakerjaan Daerah setempat dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, terutama bagi mereka yang hanya memiliki tingkat pendidikan setingkat SD, SLTP/Sederajat atau SLTA/Sederajat yang umumnya mempunyai keterampilan yang rendah dan ketidakmampuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun dalam pelaksanaan kegiatan ini, minat masyarakat masih kurang terhadap program dikarenakan sarana prasarana dan tenaga instruktur yang kurang memadai

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pada tahun 2019, di Kabupaten Tapanuli Selatan terdapat 140.188 penduduk angkatan kerja, yang terdiri dari 134.270 jiwa terkategori bekerja dan sebesar 5.848 jiwa terkategori mencari kerja dan tidak bekerja atau disebut pengangguran terbuka. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Tapanuli Selatan pada tahun 2019 adalah 75,22 dan Tingkat Pengangguran Terbuka atau TPT adalah 4,17 persen. Berdasarkan data di atas bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Tapanuli Selatan mengalami kurva yang turun naik. Sehingga dibutuhkan peranan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan untuk mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, yaitu pertama penelitian yang berjudul Implementasi Pelatihan Keterampilan Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang ditulis oleh Nurul Fatimah. Kedua, penelitian yang berjudul Implementasi Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta(melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja) yang ditulis oleh Dian Novitasari. Ketiga, yang

berjudul Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Dalam Program Pelatihan Kerja (Studi Tentang Pelatihan Barista) oleh Aulia Nur Zakiah.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, yang bisa dijadikan sebagai pembeda antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data penulis yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi, sementara Nurul Fatimah menggunakan triangulasi (gabungan) yaitu metode, teori, dan sumber data.. Teori yang digunakan penulis adalah teori Implementasi sedangkan Aulia Nur Zakiah menggunakan teori Peran. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi program pelatihan keterampilan kerja serta mengetahui faktor penghambat program pelatihan keterampilan kerja dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

II. METODE

Metode penelitian penulis adalah deskriptif kualitatif dengan Teori yang digunakan penulis adalah teori Implementasi George Edward III. Informan pada penelitian ini terdapat 5 orang yang terdiri dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan, peserta pelatihan dan para pencari kerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpuldata. Selanjutnya, bila dilihat dari segi cara teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Adapun program pelatihan yang disuguhkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan di Balai Latihan Kerja untuk siswa pelatihan, diantaranya:

1. Tata Boga
2. TIK
3. Tata Busana
4. Las Listrik
5. Barista

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti menemukan fakta-fakta dilapangan yang kemudian di kaitkan dengan teori Impelementasi George Edward III yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan. Komunikasi yang dilaksanakan dalam implementasi program Pelatihan Keterampilan Kerja sudah dilakukan dengan baik

1. Transmisi

Transmisi (penyampaian informasi) adalah faktor pertama dalam indikator komunikasi, sebelum pegawai atau staf pelaksana melakukan pekerjaan, mereka terlebih dahulu harus mengetahui apa yang akan dilakukan tersebut telah sesuai perintah atau instruksi pembuat kebijakan atau program. Dimensi transmisi menghendaki agar informasi disampaikan tidak hanya kepada pelaksana kebijakan, melainkan juga kepada kelompok sasaran terkait yakni masyarakat yang ingin mendapatkan atau menambah kemampuannya dalam bekerja. Program Pelatihan Keterampilan Kerja ini telah disosialisasikan kepada seluruh masyarakat dengan segala persyaratan yang dibutuhkan dalam rangka terlaksananya dengan baik pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Daerah

2. Kejelasan

Petunjuk pelaksanaan dalam proses implementasi program Pelatihan Keterampilan Kerja bermula dari penyampaian yang jelas dari Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan selaku fasilitator yang kemudian dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja

3. Konsistensi

Pelaksanaan program Pelatihan Keterampilan Kerja umumnya sudah dilakukan secara konsisten sejak program ini dilaksanakan. Dengan adanya pembagian tugas masing-masing berdasarkan pedoman sehingga tidak adanya pelaksana yang tidak sejalan dengan pedoman yang ada.

b. Sumber Daya

Sumber daya merupakan salah satu unsur penting berhasilnya pelaksanaan suatu kebijakan. Walaupun isi kebijakan sudah disampaikan dengan jelas, tetapi implementor kekurangan sumber daya yang mumpuni maka akan menghambat implementasi program yang ada.

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan pemeran utama dalam terwujudnya tujuan suatu kebijakan. Pada implementasi program ini untuk tim pelaksana sudah ditunjuk untuk melaksanakan tugas menjalankan program pelatihan dimana tim pelaksana sudah memaksimalkan pelaksanaan program pelatihan dengan baik. Sumber daya manusia, dalam hal ini instruktur pelatihan merupakan orang yang sudah paham dalam mengajarkan teori maupun praktik kepada peserta pelatihan.

2. Anggaran

Anggaran berfungsi sebagai perencanaan dan pengendalian kegiatan, untuk anggaran program pelatihan kerja masih sangat minim sehingga menyebabkan kendala dalam pelaksanaan pelatihan.

3. Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi serta pengamatan yang telah dilakukan penulis, sumber daya seperti sumber daya manusia, anggaran dan sarana prasarana belum memadai sehingga menyebabkan kendala dalam pelaksanaan pelatihan. Namun dalam hal ini, Dinas Ketenagakerjaan Daerah telah mengusulkan penambahan alat atau bahan pelatihan.

c. Disposisi

Dimensi disposisi atau karakter dan perilaku kebijakan akan terlihat jelas oleh masyarakat yang bersentuhan langsung dan merasakan kebijakan yang dilakukan. Berkenaan dengan program pelatihan, masyarakat pencari kerja atau masyarakat yang ingin menambah kemampuannya dapat dijadikan subjek yang pas untuk menilai bagaimana kinerja, pendekatan, dan usaha-usaha Dinas Ketenagakerjaan Daerah dalam hal menjalankan tugasnya tersebut.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur birokrasi mempunyai peran penting yang berpengaruh dalam kesuksesan implementasi suatu program, meskipun sumber-sumber dalam melaksanakan suatu program tersebut tersedia, atau staf pelaksana program tersebut telah mengetahui apa yang harus dilakukan. Program yang begitu kompleks meminta adanya kerjasama yang baik antar pegawai sebagai pelaksana. Apabila kerjasama tersebut tidak terlaksana, maka hal ini akan menghambat implementasi suatu program. Dalam hal ini, Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan merupakan bagian dari tugas Bidang Bina Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Tapanuli Selatan.

1. SOP

Adapun aspek struktur birokrasi yang memiliki pengaruh penting adalah SOP. Yang mana merupakan standar atau pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong atau menggerakkan program tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

SOP merupakan pedoman serta acuan tertulis bagi staf pelaksana dalam melaksanakan pekerjaannya, SOP juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan program Pelatihan Keterampilan Kerja agar tidak keluar dari jalur yang telah ditentukan, sehingga sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Fragmentasi

Struktur birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi program pelatihan yang menuntut adanya kerjasama banyak orang atau banyak pihak yang terkait, bila struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan

yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumberdaya-sumberdaya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan.

3.2 Faktor Penghambat dalam Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja

Penghambat implementasi program pelatihan ini adalah sebagai berikut

1. kurangnya minat masyarakat untuk mengikuti program ini di beberapa jurusan,
2. dikarenakan dana yang sedikit menyebabkan peralatan pelatihan masih kurang.
3. masih kurangnya kerja sama dengan perusahaan untuk merekrut peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti program ini.

3.3 Upaya Dinas Ketenagakerjaan Daerah dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Kerja

Menghadapi banyaknya hambatan yang ditemukan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dalam melaksanakan pelatihan kerja tidak membuat Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan diam saja. Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan tetap berusaha semaksimal mungkin menjalankan tugas tersebut dengan berupaya memperbaiki hambatan-hambatan, dimana salah satu usahanya yaitu

1. Kantor UPTD Balai Latihan Kerja saat ini sedang diperbaiki seluruhnya, segala fasilitas diharapkan akan segera dapat digunakan oleh peserta pelatihan seperti ruang kelas, pemondokan, ruang olahraga, perpustakaan, dan kantin. Pada bulan Januari 2023 sudah mulai banyak perubahan di Balai Latihan Kerja dibandingkan tahun lalu. Hal ini merupakan peningkatan yang signifikan yang sudah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Dalam perekrutan peserta pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sudah maksimal agar masyarakat Tapanuli Selatan tertarik mengikuti pelatihan ini. Jika dibandingkan tahun lalu, sudah banyak peningkatan peminat di tiap jurusan. Dimana di program pelatihan ini memiliki jurusan Tata Boga, Juru Las, Barista, Menjahit serta TIK.
3. Usaha lain Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dalam mengatasi pasar kerja bagi masyarakat Tapanuli Selatan yaitu aplikasi yang mempermudah dalam mencari pekerjaan yaitu SILOKER, dimana peserta yang sudah lulus dan memiliki sertifikat dapat langsung mencari info lowongan kerja. Sertifikat itu akan menjadi nilai plus bagi peserta pelatihan. Untuk itu, para pencari kerja harus secara berkala membuka aplikasi tersebut untuk mendapatkan informasi lowongan kerja.
4. Usaha lain mengenai sarana dan prasarana yang kurang memadai di Balai Latihan Kerja, Dinas Ketenagakerjaan sedang mengajukan penambahan dana untuk melengkapi segala alat dan bahan pelatihan sehingga pembelajaran dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya.

Diharapkan dengan demikian masyarakat Kabupaten Tapanuli Selatan dapat memperoleh kesempatan yang luas, tepat dan memadai bagi mereka yang ingin mendapatkan pelatihan dan ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Sehingga diharapkan program ini dapat mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan akan terus meningkatkan kualitas program pelatihan keterampilan kerja di Tapanuli Selatan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pengangguran memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap kemiskinan, kejahatan dan masalah sosial-politik yang sedang berkembang saat ini. Dengan arus migrasi yang terus mengalir, dampak krisis ekonomi, serta angkatan kerja yang cukup besar, membuat masalah ketenagakerjaan menjadi sangat luas dan kompleks. Tingginya jumlah pengangguran dapat mengakibatkan terbuangnya sumber daya manusia yang signifikan dan dapat menyebabkan turunnya tingkat pendapatan masyarakat. Kurangnya pendapatan menyebabkan para pengangguran bersaing untuk mengurangi pemakaian, mengurangi tingkat kekayaan dan kemakmuran. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat memiliki efek psikologis negatif pada penganggur dan keluarganya. Tingkat pergerakan yang tinggi ini dapat menimbulkan kerugian yang besar baik bagi negara maupun masyarakat.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan APBD yang kurang maksimal dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan upaya dalam mengatasi pengangguran di kabupaten Asahan hal ini senada dengan penelitian Nurul Fatimah yang menunjukkan bahwa produktivitas, kualitas, penggunaan, dan biaya serta SDM yang berkualitas yang diperlukan yaitu sarana dan prasarana di UPTD BLK Jawa Timur yang tidak memadai berpengaruh pada kualitas tenaga kerja.

Kemudian dalam penelitian ini juga dilaksanakan pelatihan dalam upaya mengatasi pengangguran yang sama dengan penelitian Aulia Nur Zakiah yakni pelatihan barista berbasis kompetensi di BBPLK Surabaya dilakukan dengan cara persiapan, pelaksanaan pelatihan dan penerbitan sertifikat. Dengan adanya pelatihan pastinya meningkatkan sumber daya manusia yang dapat bersaing dalam pencarian kerja.

IV. KESIMPULAN

1. Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan

a. Dimensi Komunikasi

Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan berkomunikasi dengan masyarakat melalui camat, kepala desa, berkomunikasi langsung, melalui media online dan media cetak.

b. Dimensi Sumberdaya

-Sumberdaya: Jumlah sumber daya yang menangani program pelatihan kerja sudah maksimal dimana tim pelaksana sudah memaksimalkan pelaksanaan program pelatihan dengan baik.

- Anggaran: Program Pelatihan Keterampilan Kerja pendanaannya masih sangat minim dikarenakan alat dan bahan pelatihan yang masih kurang.
- Sarana dan Prasarana: Keberadaan sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja sudah cukup memadai dan sedang dilakukan perbaikan.

c. Dimensi Disposisi

Pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sudah menjalankan tugasnya dengan semaksimal mungkin untuk melaksanakan program pelatihan kerja.

d. Dimensi Struktur Birokrasi

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Daerah di atas dengan jelas memperlihatkan bahwa mengenai program pelatihan kerja merupakan tugas dari Bidang Bina Ketenagakerjaan yang dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja.

2. Faktor Penghambat dalam Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja

- Kurangnya minat masyarakat untuk mengikuti program ini di beberapa jurusan.
- Dana yang sedikit menyebabkan peralatan pelatihan masih kurang
- Masih kurangnya kerja sama dengan perusahaan untuk merekrut peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti program

3. Upaya Dinas Ketenagakerjaan Daerah dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Kerja

- Kantor UPTD Balai Latihan Kerja saat ini sedang diperbaiki seluruhnya, segala fasilitas diharapkan akan segera dapat digunakan oleh peserta pelatihan seperti ruang kelas, pemondokan, ruang olahraga, perpustakaan, dan kantin. Hal ini merupakan peningkatan yang signifikan yang sudah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
- Dalam perekrutan peserta pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sudah maksimal agar masyarakat Tapanuli Selatan tertarik mengikuti pelatihan ini. Jika dibandingkan tahun lalu, sudah banyak peningkatan peminat di tiap jurusan. Dimana di program pelatihan ini memiliki jurusan Tata Boga, Juru Las, Barista, Menjahit serta TIK.
- Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dalam mengatasi pasar kerja bagi masyarakat Tapanuli Selatan yaitu aplikasi yang mempermudah dalam mencari pekerjaan yaitu SILOKER, dimana peserta yang sudah lulus dan memiliki sertifikat dapat langsung mencari info untuk lowongan pekerjaan.
- Sarana dan prasarana yang kurang memadai di Balai Latihan Kerja, Dinas Ketenagakerjaan sedang mengajukan penambahan dana untuk

melengkapi segala alat dan bahan pelatihan sehingga pembelajaran dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini keterbatasan utama yakni waktu. Keterbatasan waktu penulis memaksimalkan dalam proses pengumpulan data melalui tahapan wawancara sesuai pedoman yang penulis buat. Observasi yang penulis laksanakan di kantor dan lapangan dan dokumentasi dalam pelaksanaan penelitian

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian yang penulis laksanakan, oleh karena itu untuk melengkapi kekurangan dalam penelitian ini penulis berharap ada yang meneruskan penelitian ini agar dapat memaksimalkan hasil dari penelitian ini.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian dan membagi pengetahuan kepada penulis yang tentunya penulis dapat terapkan pada di dunia kerja nanti.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Butar Butar, H. S. 2015. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru. *JOM FISIP Volume 2 Nomor 2*, 2.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irvanto, J. C. 2017. Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Volume 5 Nomor 3*.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.